

им звеном, который позволяет ученику само реализовать в других областях знаний. Достижения в изучении ряда учебных дисциплин на иностранном языке позволяют формировать портфолио. Учебные портфолио, издаваясь в процессе непрерывного образования и саморазвития, постепенно формируют круг интересов ребенка, что способствует более раннему становлению профессиональных интересов и выбору профессии. В дальнейшей жизни данная форма самооценки должна способствовать профессиональному росту и развитию специалиста.

Основываясь на личностно развивающих подходах к современному обучению, можно определить следующую роль педагога: педагог-соучастник учебного процесса, работая над развитием ученика, он развивается сам; педагог не оценивает результаты труда ученика на уроке в традиционном понимании, а предоставляет возможность ребенку самому определить их с точки зрения лично значимых для него самого.

Таким образом, через создание и оптимальный отбор педагогических словий, направленных на ученика, как само развивающегося индивида возможно решение одной из главных задач, поставленных перед российской школой- формирование гармонически развитой, самосовершенствующейся личности.

Заводчиков Д.П.

Общая операционализация понятия «компетенция»

Поскольку существует множество толкований термина «компетенция», возникает необходимость проанализировать хотя бы часть определений с целью выработать рабочее операционализированное определение компетенции для разработки процедур определения их состава и уровня выраженности.

Компетенция в самом широком смысле рассматривается как способность применять знания, умения, отношения и опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях.

В глоссарии ЮНЕСКО обозначено образование на основе компетенций, в основу которого заложены функциональные требования, обучение и демонстрация знаний и умений, поведения и психологических установок, требуемых при выполнении определенных функций, профессиональной или трудовой деятельности. В управлении по квалификациям и учебным программам (Великобритания) под профессиональной компетенцией также понимается способность работать в соответствии со стандартами сферы труда с учетом разнообразия обстоятельств и соответствовать изменяющимся требованиям.

В проекте Делфи термин «компетенция» чаще всего употребляют в значении поведенческих характеристик, обеспечивающие эффективность в определенной ситуации.

В глоссарии ЕФО (Европейский фонд образования, 2001 г.) компетенция понимается как способность хорошо или эффективно делать что-либо, способность соответствовать требованиям сферы труда, а также способность соответствовать конкретным должностным требованиям. Там же компетенция понимается как мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем. При этом в отличие от квалификации, включает в себя помимо сугубо профессиональных знаний и умений такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение логически мыслить, оценивать. В понятие компетенции может входить формальная квалификация, способность «переноса» умений в новую профессиональную ситуацию, способность к инновациям.

В подходах к разработке европейской системы квалификаций компетенция представляет собой интегрированное понятие и выражает способ-

ность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений.

При этом компетенция включает в себя:

- 1) когнитивную компетенцию, предполагающую использование теории и понятий, а также «скрытые» знания, приобретенные на опыте;
- 2) функциональную компетенцию (умения и ноу-хау), а именно то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере, в сфере обучения или социальной деятельности;
- 3) личностную компетенцию, предполагающую поведенческие умения в конкретной ситуации и
- 4) этическую компетенцию, предполагающую наличие определенных личностных и профессиональных ценностей.

При этом нетрудно заметить, что компетенция определяется через компетенцию (сама через себя), что в определенном смысле представляет собой «замкнутый круг». Вместе с тем, описательное содержание этих компетенций расшифровывается как знания, умения и ценности. Таким образом, компетенция представляет собой интегрированное понятие и выражает способность человека самостоятельно на основе присвоенных ценностей применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений. Освоение определенного уровня компетенции рассматривается как способность использовать и сочетать знания, умения и широкие компетенции в зависимости от меняющихся требований конкретной ситуации или проблемы. Другими словами, уровень компетенции определяется способностью справляться со сложными непредсказуемыми ситуациями и изменениями.

Не менее важными для анализа является трактовка термина «компетенция» отечественными исследователями, реализующими компетентный подход, поскольку прямой перевод с иностранного не всегда адекватен вкладываемому в понятие смыслу.

В.М. Шепель в определение компетентности включает знания, умения, опыт, теоретико-прикладную подготовленность к использованию знаний.

В.С. Безрукова под компетентностью понимает владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения.

Э.Ф. Зеер под профессиональной компетенцией подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности.

Все другие имеющиеся определения компетентности и компетенции (В.Ландшеер, П.В. Симонов, М.А. Чошанов) не противоречат данным определениям, но в то же время не в полной мере отражают их суть. В частности, П.В. Симонов говорит о потенциальной готовности решать задачи со знанием дела, не раскрывая содержания данной готовности. М.А. Чошанов в основном указывает на содержательный компонент компетентности (знания) и процессуальный (умения). В.Ландшеер под компетентностью понимает углубленное знание, составление адекватного выполнения задачи, способность к актуальному выполнению деятельности.

Авторы Ю.И. Алюшина и Н.А. Дмитриевская считают, что компетенция - это «единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации».

Таким образом, наиболее обобщенное определение компетенций будет состоять в следующем. *Компетенции* -- это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Это способности человека реализовывать на практике свою компетентность. Ядром компетенции являются деятельностные способности – совокупность способов действий. Операционально-технологический компонент определяет сущность компетенций. Поскольку реализация ком-

тений происходит в процессе выполнения разнообразных видов деятельности для решения теоретических и практических задач, то в структуре компетенций помимо деятельностных (процедурных) знаний, умений и навыков, входят также мотивационная и эмоционально-волевая сферы. Важным компонентом компетенций является опыт – интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач.

На основе анализа определений обозначим основные аспекты, характеризующие понятие «компетенция» на современном этапе и, одновременно, возможности их исследования для последующего решения прикладных задач (отбор и подбор персонала, его оценка, профессиональное обучение, переподготовка персонала и повышение квалификации):

1. Общей для всех попыток дать определение компетенции является понимание ее как способности индивида справляться с самыми различными и профессиональными и социальными задачами, что обеспечивает социальную и профессиональную адаптацию человека. Кроме того, во многих определениях компетенции причинно связываются с успешностью.

Это справедливо для понимания общей сути компетенций, однако мало что дает для операционализации понятия, с тем, чтобы использовать измерения и оценку компетенций. На основе данного понимания может быть определена область, в которой на основе анализа деятельности, в том числе профессиональной, следует искать перечень компетенций, подлежащих будущей оценке.

2. Компетентность понимается как совокупность знаний, умений и навыков, которые необходимы для выполнения конкретной работы и обеспечивают выполнение определенных профессиональных функций. При этом должны взаимодействовать когнитивные и аффективные навыки, наряду с мотивацией, эмоциональными аспектами и соответствующими цен-

ностными установками. Слаженное взаимодействие этого множества частных аспектов приводит нас к комплексному пониманию компетенции.

Такое понимание дает возможность через функциональный анализ деятельности описать компетенцию совокупностью названных элементов. Для исследования это дает возможность сформулировать название каждой компетенции и содержательно наполнить ее элементами, с тем, чтобы предъявить для оценки значимости каждой из них в профессиональной деятельности экспертам (успешным специалистам в данной профессиональной области). Как результат исследовательских действий выступает во-первых, список (иногда называют лист или профиль) компетенций описывающий должность или группу должностей, а во-вторых – по определенной шкале (ранговой) оценена значимость каждой из них. Третья возможность представляет собой экспертную оценку оптимального уровня выраженности компетенций для работника по заданной шкале измерения.

3. Компетенция понимается как определенное профессиональное поведение при решении типовых и специфических профессиональных задач и выполнении профессиональных функций, носителем которого является работник. Иными словами каждой компетенции подбираются поведенческие признаки, которые можно зафиксировать в многообразной реально профессиональной деятельности у отдельного человека.

Такое понимание дает возможность разработать инструмент для точной оценки каждой компетенции у конкретного работника. В основе могут лежать разнообразные модификации экспертной оценки, в том числе менеджерские (например, метод 360⁰). Также есть возможность узнать самооценку компетенций работника. При этом существенные расхождения в оценке и самооценке, как бы болезненны для личности они не были, могут стать дальнейшим основанием для профессионального самосовершенствования работника.